



Actualités 91

N° 141 Juin 2011

Bulletin départemental du Syndicat National Unitaire des Instituteurs, Professeurs des écoles et PEGC

Directeur de la publication : Emmanuel Cabiran Imprimé par RIVATON Prix du N°: 1 € C.P.P.A.P. n° 0315 S 07224 I.S.S.N. 1241 - 5774

Savoir conjuguer RESISTER au passé … au présent …et au futur …

L'année scolaire s'achève et nous trouve plus fatigués que les années précédentes. Il faut dire qu'elle avait commencé sous le signe de l'action et que pendant plusieurs mois de belles mobilisations nous ont ouvert l'espoir d'un changement de perspective. Hélas, nous n'avons pas gagné : c'est un fait !

Il ne faut pourtant pas baisser la garde car les attaques contre le service public d'éducation continuent. Ce que nous annoncions dans un futur à moyen terme va se réaliser dès la rentrée : la mise en place de l'école du socle va commencer par l'ECLAIR L. Senghor de Corbeil. **Toutes nos analyses étaient justes** : l'expérimentation à marche forcée d'un système favorisant la mise en concurrence des écoles par la course aux quelques financements de projets et l'utilisation de l'éducation prioritaire (les ECLAIR) comme laboratoire d'expérimentation d'un système voué à être généralisé, et ce, sans qu'aucun texte ne soit publié jusqu'à présent.

La dégradation de nos conditions de travail se poursuit également. Nous commençons à ressentir les effets des 16000 postes supprimés cette année : l'Essonne va manquer d'enseignants. Il n'y a pas que nous qui le disons puisque, depuis quelques mois, c'est le discours récurrent de l'Inspecteur d'Académie.

Peu de PES à la rentrée, 144 départs à la retraite anticipés (mères de 3 enfants), une situation déjà déficitaire : y aura-t-il un PE dans chaque classe le 5 septembre ? **Cette question n'autorise pas l'Inspecteur d'Académie à opter pour des « solutions » auxquelles nous nous opposons fermement.** Les collègues qui ont demandé un temps partiel sur autorisation, sans évoquer de motif médical ou un enfant de moins de 13 ans, se sont vus refuser cette demande. Le temps partiel sur autorisation permet pourtant aux collègues de répondre à toutes les contraintes qu'ils peuvent subir : s'occuper d'un ascendant de moins en moins autonome, garder un semblant de vie de famille, trouver un juste terme entre un métier de plus en plus stressant pour certains et équilibre personnel, … **Une fois encore, ce n'est pas aux collègues de payer les incohérences gouvernementales et c'est ce que nous avons fait savoir à l'IA le 6 juin.**

C'est pourquoi, dès maintenant, avec la FSU, le SNUipp-FSU s'adresse aux autres organisations et associations soucieuses de l'avenir de l'école afin de construire dans l'unité la plus large des actions d'ampleur en septembre. Tous ensemble, mettons fin aux suppressions de postes. Pour la réussite des élèves et l'amélioration des conditions d'enseignement, le budget 2012 ne doit pas être à l'image de ceux des années précédentes.

…est un gage d'avenir !

SNUipp Essonne
Maison des syndicats
12 Place des Terrasses
91034 EVRY Cedex
Tel : 01.60.77.97.70 **Fax : 01.60.77.97.73**
Mel : snu 91@snuipp.fr **Site : http://91.snuipp.fr/**

SOMMAIRE



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
13 - 20 OCTOBRE
cliquez votez



Le travail enseignant en quête de sens : un métier à transformer

Colloque organisé par le SNUipp_FSU en partenariat avec « Le café pédagogique » le 19 mai à Paris

Avec la participation de :
Françoise Lantheaume, *sociologue à l'Institut des sciences et pratiques d'éducation et de formation à Lyon 2*
Yves Clot, *professeur en psychologie du travail au CNAM*
Frédéric Saujat, *maître de conférence en psychologie à l'IUFM d'Aix-Marseille*
Roland Goigoux, *professeur en sciences de l'éducation à l'Université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand*

Ce colloque a fait suite à l'enquête menée par le SNUIPP auprès de 6500 professeurs des écoles en avril mai.

Françoise Lantheaume situe sa réflexion sur le sens du travail en général dont le travail enseignant n'est qu'un aspect particulier. **Elle situe la place du travail dans la sphère publique comme question politique.**

Le travail enseignant se caractérise (depuis une trentaine d'années) par une inflation de prescriptions (comparaison entre les BOEN des années soixante et des années 2000) souvent ambivalentes voire contradictoires qui reflètent aussi les contradictions de la société par rapport aux attentes à l'égard de l'école. La gestion d'injonctions contradictoires est un facteur de tension et la perte de repères (crise de la transmission) entraine un sentiment d'incertitude, facteur de danger pour la santé mentale.

Des questions doivent être posées sur le sens donné à la polyvalence, sur l'organisation du travail, sur la visibilité du travail et sur les critères de validation de sa qualité, sur la position de l'institution sur ces questions et sur l'évaluation du travail et la reconnaissance du travailleur.

Pour sortir de la plainte (indice de faiblesse) il faut passer de la déploration à l'offensive. Le rôle du syndicat devrait être de construire un projet politique collectif en lien avec le débat sur le travail. Il faut faire du travail une question clé de la revendication : c'est un enjeu de santé individuelle et collective.

Yves Clot, traitera de la transformation du travail qui a entrainé ce qu'on appelle les risques psycho sociaux. Ce concept vise à faire porter la responsabilité de la fragilité de l'organisation du travail sur l'individu identifié comme fragile psychologiquement. C'est les sens du récent plan d'action contre les risques psycho-sociaux qui contraint les entreprises à dépister les individus à risques (cellules de veille sanitaire, repérage des indices de fragilité, désignation de signalants…) Yves Clot distingue le monde de l'industrie (plus généralement du travail manuel portant sur des objets) où les repères définissant la qualité du travail sont plus facilement identifiables par le travailleur de celui des services à la personne où ce qui définit le travail bien fait est beaucoup plus flou. C'est évidemment le cas du travail enseignant (qu'est ce qui définit un bon enseignant, une bonne école, qui décide des indice, qui fait l'évaluation du travail et selon quels critères ?…) *mais aussi celui du psychologue pour reprendre la questions évoquée dans l'intervention précédente (pas de fil à plomb qui permettrait au psychologue de dire s'il a fait de la « belle ouvrage »).*

Citant François Danielou pour qui « les conflits psychiques sont des conflits sociaux qui n'ont pas eu lieu et qui ont été intériorisés. Il est nécessaire de remettre sur la table les contradictions »

F.Saujat présente un dispositif mis en place à Marseille et conclut : Il faut convertir les mécanismes de défense et de protection contre le stress au travail en moyens d'action. Discuter entre professionnels et reconstruire collectivement du métier.

Roland Goigoux développera ces pistes après avoir complété l'analyse des obstacles à la transformation du travail par les travailleurs. Pour lui trois pistes principales sont à privilégier :

La formation professionnelle,
L'entraide (sans attitude compassionnelle)
Le développement du collectif.

Le formatage conceptuel des esprits asséné depuis des années par les gouvernements imprégnés de l'idélologie néo-libérale n'a pas épargné les forces progressistes en général et le mouvement syndical en particulier et l'organisation de la résistance passe par une analyse sans concession-et sans tabou- des positions des syndicats depuis 20 ans.

Sébastien Sihr, Secrétaire général du SNUIPP conclura le colloque en reprenant les divers points saillants abordés par les 4 conférenciers, et notamment :

- La transformation du métier d'enseignant est une question politique.
- L'école ne peut pas tout mais elle peut mieux faire en traitant,
  - le dilemme de l'éducation pour tous les élèves
  - la question de la gestion du temps
  - les injonctions paradoxales.
- Le syndicat doit entendre la complainte mais la transformer en action :
- S'attaquer au travail pour le transformer, et retrouver les leviers pour relancer la dynamique professionnelle,
- Privilégier la formation en promouvant les formes innovantes
- Promouvoir l'accès à la recherche
- Faciliter le travail en équipe en faisant aboutir la revendication « plus de maîtres que de classes ».

Jean-Claude Guillemard (psychologue-SNUipp 91 et AFPEN-IDF)

[1] Le résultat de cette enquête sera prochainement disponible sur les site du snuipp, www.snuipp.fr
[2] On fera le lien avec les analyses de l'approche systémique et le concept de « double bind » (injonctions contradictoires (NDA).
[3] Cf l'ouvrage de Primo Levi : La clé à mollette : L'ouvrier du bâtiment déclare que, si, comme l'écrivain il n'avait pas le niveau-à bulle- pour vérifier la qualité de son travail, il deviendrait fou
[4] Santé et Travail n°69Juin 2010)

Un syndicat, le SNUipp ; une fédération, la FSU

A l'Ecole, on connaît généralement le SNUipp, le syndicat majoritaire des Instituteurs et Professeurs d'E-cole. On lit ce bulletin départemental et le journal national « Fenêtre sur Cours ». Et puis on entend parler de la FSU, on voit le sur des tracts, sur des journaux, on le retrouve en manifestation sur les ballons … On voit la Secrétaire Générale, Bernadette Groison, intervenir à la télé et on sent bien que c'est presque pareil, mais pourtant…

La Fédération Syndicale Unitaire est la première organisation syndicale de la fonction publique d'État. Elle est constituée de syndicats nationaux généraux (dont le SNUipp, le SNES, …), de secteurs ou de métiers relevant de divers Ministères (Éducation Nationale, Jeunesse et Sports, Recherche, Culture, Justice, Affaires Étrangères, Écologie, Développement Durable, Transport et Logement,…) et aussi de Pole Emploi. Aujourd'hui, avec 24 syndicats, elle est présente dans les trois fonctions publiques : État, territoriale et hospitalière. Elle compte 163 000 syndiqués qui adhérents et payent leur cotisation à leur syndicat national.



Historiquement et principalement représentative dans les différents métiers de l'Éducation Nationale, la FSU œuvre :

∗à la démocratisation du système éducatif afin de garantir la réussite de tous les jeunes de la maternelle à l'université ; la recherche et la formation permanente doivent être au cœur de ces enjeux ;

∗à la défense et au développement du rôle de la Fonction publique et des services publics qui jouent un rôle majeur de cohésion sociale et d'égalité entre les citoyens ;

∗à une réelle politique sociale, garantissant une protection sociale de haut niveau pour tous ;

∗à une politique ambitieuse des salaires, des pensions et de l'emploi ;

∗à la préservation des libertés individuelles et collectives en France et dans le monde, pour les Droits de l'Homme, la paix et le désarmement, contre les exclusions, le racisme, la xénophobie, le sexisme et les discriminations de toute nature ;

∗à la prise en compte de questions de société majeures comme le développement durable, la lutte pour le respect et l'extension des droits syndicaux, des garanties et libertés professionnelles, des droits sociaux ;

∗à la recherche de convergences avec les autres organisations syndicales pour débattre et mener des actions unitaires ;

∗au partenariat avec le mouvement associatif afin de créer des espaces d'échanges, de réflexion et élaborer des initiatives communes.

La Fédération donne la primauté au dialogue et à l'écoute mutuelle. Elle a en permanence le souci de débattre avec l'ensemble des personnels, de défendre avec force leurs revendications, et d'élaborer des propositions afin de construire des alternatives aux politiques actuelles.

Pour cela, la FSU a toujours cherché à construire un fédéralisme fondé sur :

∗la recherche des convergences et la construction d'orientations communes ;

∗le principe du pluralisme et de la représentation de la diversité des sensibilités dans les instances à tous les niveaux ;

∗le refus de toute hégémonie d'un syndicat, ou d'une tendance, même s'ils sont majoritaires ;

∗la garantie pour les syndicats nationaux de voir leurs intérêts pris en compte, quelle que soit leur taille ;

∗le principe de l'unité

En octobre prochain, auront lieu les élections professionnelles dans les fonctions publiques d'État et hospitalière. Les nouvelles règles de représentativité (accords de Bercy) prévoient que les listes émaneront des fédérations syndicales et non plus des syndicats.

Ainsi, pour continuer à donner votre préférence au SNUipp, **il vous faudra voter FSU !**

Alain Goiny, secrétaire départemental FSU91

Du côté de l'ASH

Dossier réalisé par Isabelle Bordet

LA SAIGNÉE DES RASED :
DES EFFETS PRÉVISIBLES ET TELLEMENT DÉVASTATEURS

Dans toutes les circonscriptions, mais d'autant plus encore sur les secteurs ruraux, la sédentarisation de plusieurs collègues option G et majoritairement E a eu pour premier effet d'augmenter le nombre de collègues et d'écoles à voir pour le ou les collègues non sédentarisés. Les demandes sont alors « ciblées » et des priorités locales établies. Les concertations sont plus compliquées, se déroulant hors temps scolaire, les collègues dépassent souvent les 108 heures. La communication à l'intérieur des écoles peut s'en trouver compliquée : « dans certains endroits, on reçoit beaucoup moins de demandes d'aides que par le passé. » Il y a au moins deux raisons à cela d'une part, certains élèves bénéficient de l'aide personnalisée, mais surtout, comme il nous faut de plus en plus communiquer par écrit, certains collègues ne font pas de demandes écrites faute de temps. **« Le propre du travail en réseau, c'est bien de faire du lien, de se concerter après s'être rencontrés autour de la question d'un ou plusieurs enfants en difficultés. Là-dessus, nous sommes empêchés de travailler correctement. »**

Les non-sédentaires continuent de ressentir la réelle baisse des remboursements des frais de déplacements, situation que le SNUipp continue de dénoncer localement comme nationalement.

Les enseignants de RASED ont le sentiment de s'épuiser, et d'être en sursis.

« On travaille toujours dans l'urgence » est ce qui revient le plus.

Le rattachement des RASED aux circonscriptions, la mise en place des projets de réseaux et l'affaiblissement général du dispositif placent de plus en plus les équipes ou ce qu'il en reste « à la merci des IEN. »

MDPHE : NOUS N'AVONS PAS LES MOYENS DE FAIRE FACE !

Les 4 enseignants spécialisés mis à disposition de la MDPHE épaulés d'une assistante sociale (ils couvrent l'ensemble du département découpé en 5 secteurs) se sont récemment mis en grève.

Ils réclament depuis quelques temps déjà la mise à disposition d'un poste supplémentaire pour espérer remplir l'ensemble de leurs missions.

- Comment rédiger les 6000 PPS annuels sans négliger les partenaires et répondre au mieux aux multiples sollicitations des écoles, des familles directement ?
- Sur quel temps relancer les 10% de dossiers incomplets, demander des bilans médicaux complémentaires pour une centaine d'autres ou justifier des demandes irrecevables ?
- Comment s'occuper de toutes les prolongations de scolarité en plus de toutes les admissions, et traiter dans le même temps la demande exponentielle (+40% rien qu'entre cette année et la précédente !) en termes d'AVS ?

Avec le démantèlement des RASED, le recours aux AVS s'est en effet considérablement accru.

Des craintes sont très présentes sur les maternelles : certaines circonscriptions ont d'ores et déjà annoncé que les maternelles seraient « privées » d'AVS à la rentrée prochaine...

La loi les y autorisant, de nombreuses familles saisissent d'elles-mêmes la Maison Départementale des Personnes Handicapées de l'Essonne (MDPH) pour obtenir un accompagnement de leur enfant.

Les enseignants référents ne parviennent pas toujours à contenir la demande qui augmente chaque année depuis 2006.

Depuis la mise en œuvre de la loi de 2005, la charge de travail s'est accrue de 35 à 40% : si le maillage se fait mieux sur le terrain avec 25 enseignants référents (pour 14 en 2005), les personnels de la MDPHE ont vu un poste à la Commission Départementale d'Orientation (qui prononce les orientations en EREA et en SEGPA) disparaitre, et leurs revendications légitimes non prises en compte.

Le SNUipp est aux côtés des collègues et continue de presser l'administration afin qu'elle réponde aux urgences de la situation à la MDPHE.

Glossaire

ARS : (*agence régionale de santé)* pilier de la réforme du système de santé, crée par la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. Les conventions devront recueillir sa signature.

AVS-co : interviennent auprès des dispositifs collectifs (CLIS, ULIS...)

AVS-i : chargés de le scolarisation individuelle des élèves porteurs de handicaps

PIA : ***(projet individualisé d'accompagnement)*** mode d'emploi de la scolarisation en établissement spécialisé, est conçu et mis en œuvre sous la responsabilité du directeur du service ou de l'établissement, en cohérence avec le plan personnalisé de compensation de chacun des jeunes accueillis. Il remplace le projet pédagogique, éducatif et thérapeutique. Il fixe les méthodes et pratiques pédagogiques ainsi que les accompagnements adaptés à mettre en œuvre par les autres professionnels de l'équipe du service ou de l'établissement selon les particularités de l'enfant pris en charge.

Ce projet doit intégrer le **PPS *(projet personnalisé de scolarisation)*** qui constitue son volet scolaire.

Il a pour but de permettre la scolarisation de l'enfant handicapé dans les meilleures conditions.

Il succède au PIIS (Projet Individuel d'Intégration Scolaire) et définit les modalités de déroulement de la scolarité et les actions pédagogiques, psychologiques, éducatives, sociales, médicales et paramédicales répondant aux besoins particuliers d'élèves présentant un handicap.

L'établissement ou le service est tenu de mettre en application les décisions de la **CDAPH (*commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).***

Cette commission se réunit au fur et à mesure que l'Equipe Pluridisciplinaire d'Evaluation (**EPE**) traite les quelques 6000 dossiers de demandes qu'elle reçoit dans l'année.

Dans les **ITEP** *(instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques)*, qui scolarisent des jeunes présentant des troubles du comportement, on parle de **PPA *(projet personnalisé d'accompagnement.)***

MDPHE : *maison départementale des personnes handicapées de l'Essonne.*
5 postes éducation nationale d'enseignants spécialisés y sont mis à disposition par l'IA.

CNCPH : *conseil national consultatif des personnes handicapées*

CDO : commission départementale d'orientation, prononce les orientations en SEGPA et EREA

AVS– EVS

L'avenir de l'accompagnement scolaire toujours précaire

La question revient chaque année, de la pérennisation de ces acteurs aujourd'hui indispensables à la scolarisation d'enfants de plus en plus jeunes porteurs de troubles ou de handicaps. En Essonne se sont 250 emplois. Parmi les personnels, certains arrivant au terme de leur court contrat et ne pouvant pas le renouveler selon les règles actuelles qui régissent ces emplois aidés.

Des discussions politiques sont en cours : un groupe de travail du CNCPH a formulé un certain nombre de propositions comme le développement des AVS-co qui resteraient dans le giron de l'EN, l'élargissement des missions des AVS-i qui accompagneraient les enfants sur tous leur lieux de vie. Le SNUipp a porté ses propositions concernant la constitution d'un vrai métier le 7 avril dernier dans le cadre d'une mission confiée au sénateur Paul Blanc afin d'améliorer « l'accompagnement des enfants à l'école ordinaire, pour assurer la présence, la qualité du recrutement et la formation de personnels auxiliaires de vie scolaire ». Le rapport n'est pas encore paru...

Les EVS attendent une réponse

Le 21 avril dernier, les organisations syndicales (SNUipp-FSU, SE-Unsa, Sgen-Cfdt et CGT éduc'action) ont interpelé le 1er Ministre ainsi que les ministres de l'Education Nationale et du Travail sur la situation des nombreux emplois de vie scolaire dont les contrats ne seront plus renouvelés en juin prochain.

Leur situation est d'autant plus délicate que le Ministère de l'Education Nationale n'a pas rempli les obligations qui sont les siennes en matière de formation. En effet, les Contrats Uniques d'Insertion (CUI) dont ils bénéficient prévoient la mise en place de formations pour favoriser le maintien dans l'emploi.

A ce jour, alors que la date « couperet » du 30 juin se rapproche, seul le premier ministre a répondu à ce courrier pour indiquer que « les contraintes d'un emploi du temps très chargé ne permettront pas au Chef du Gouvernement de [les] recevoir ».

Les ministres de l'Education Nationale et du Travail n'ont pas répondu montrant ainsi le peu de cas qu'ils font de la situation de ces personnels dont la précarité est le lot quotidien.

Les organisations syndicales réitèrent leur demande solennelle d'accorder la considération nécessaire à ces situations qui n'ont que trop duré. Ces salariés doivent pouvoir bénéficier des reconductions de contrat permettant la mise en place de formations donnant accès à un véritable parcours d'insertion professionnelle.

Dans les établissements spécialisés et les services de soin : les mystérieuses conventions doivent bientôt être signées.

Les unités d'enseignement ont été instituées pour donner une existence légale et surtout unique aux nombreux dispositifs de scolarisation qui existaient dans les établissements et services médico-sociaux. Cependant, cela ne règle rien sur le terrain car il n'y a toujours pas d'indications claires quant aux moyens alloués, aux conditions de travail, et aucune concertation ! Prétextant les modifications intervenues pour les collègues des écoles ordinaires (108h annualisées...), l'administration a fortement tendance à remettre en cause les obligations de service des personnels spécialisés.

Plus de deux ans que le SNUipp se bat pour obtenir du ministère, comme il s'y était engagé, une négociation sur les conditions de travail dans les établissements et les services.

Il y a urgence.

Campagne de signature : la carte-pétition est téléchargeable sur le site : http://www.snuipp.fr/Une-carte-petition-pour-les-unites

Et enquête en ligne :
Pour les collègues exerçant dans les établissements et services médico-sociaux
http://www.snuipp.fr/questionnaires/index.php?sid=42614

Convention : le décret et l'arrêté du 2 avril 2009 doivent amener les représentants de l'EN et des établissements et services médico-sociaux à réécrire les conventions régissant les unités d'enseignement, en y incluant les moyens dotés par l'IA, et à contractualiser la coopération entre les établissements relevant de l'EN et ceux relevant du médico-social.

Plusieurs **conventions de coopération** :

- **conventions individuelles** relative à la mise en œuvre du PPS (Equipe de suivi de scolarisation, modalités de concertation, moyens mis à disposition par l'établissement scolaire et l'établissement médico-social);
- **conventions groupées** reprenant les PPS;
- **conventions constitutives des unités d'enseignement .**

Il convient de noter que pour aboutir à la signature de cette convention, les équipes de l'établissement ou du service doivent avoir déjà élaboré le **PPUE** *projet pédagogique de l'unité d'enseignement* « élaboré à partir des besoins des élèves dans le domaine scolaire, définis sur la base de leurs projets personnalisés de scolarisation »
Cela signifie donc que l'analyse des besoins des élèves ait été effectuée, pour la traduire en moyens nécessaires, qui pourra ensuite s'exprimer en **DHG** *(dotation horaire globale.)* en tenant compte :

- du nombre d'élèves scolarisés ;
- des caractéristiques de l'établissement ou du service ;
- du nombre de groupes constitués en fonction des niveaux d'enseignement, des besoins particuliers des élèves et du lieu du suivi (domicile, établissement scolaire) ;
- des modalités de déroulement de la scolarité et des objectifs inscrits dans les PPS ;
- de la durée et du lieu de scolarisation ;
- des obligations réglementaires de service des enseignants ;
- du besoin d'articulation et de concertation de l'ensemble des acteurs du PPS.

Cette allocation de moyens est examinée dans le cadre du groupe technique départemental et en principe dans les commissions paritaires réglementaires de l'éducation nationale.
La nature des postes d'enseignants affectés à l'unité d'enseignement est déterminée en fonction du projet pédagogique de l'unité d'enseignement : enseignants du 1er et/ou de 2nd degré et/ou maîtres agréés…

Attention donc à bien intégrer dans cette analyse le besoin de concertation et de coordination de l'ensemble des acteurs du PPS et à le mentionner.

C'est en effet la présentation de ce projet qui permettra la concertation avec l'inspecteur d'académie concernant la dotation en moyens d'enseignement. La globalisation des moyens, fonctionnant d'ores et déjà dans les établissements scolaires du second degré, permet à l'établissement une autonomie quant à l'organisation de son fonctionnement.

CDAPH : ***Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées***, ont été créées par la loi du 11 février 2005 pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées". Elles résultent de la fusion des Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) et des Commissions départementales d'éducation spéciale (CDES).

DGH : La DGH représente le " budget " d'un établissement exprimé en heures d'enseignement.

Evaluation : à consommer avec pondération

Sans doute êtes-vous en train de cogiter sur le futur projet d'école. « Et si on regardait les résultats aux évaluations nationales ? » Vous avez travaillé les données de l'école dans votre tableur et obtenu des pourcentages de réussite.

Vous ouvrez maintenant le tableau de bord de l'école dans Base-élèves et – oh surprise ! – les scores par champs qui apparaissent ne sont pas les mêmes !

Explication : Pour pouvoir comparer les résultats d'une année sur l'autre alors que certains exercices diffèrent, on les pondère. Grace à ces évaluations scientifiques, la DGESCO peut - dans une note du 6 avril 2011 – les petits progrès sur les items relatifs aux apprentissages systématiques préconisés par les programmes 2008 alors que les compétences plus complexes (compréhension, inférences, résolution de problèmes, …) ne s'améliorent pas.

Le ministère produit un outil de mesure dont il modifie l'étalonnage. C'est scientifique, on vous dit ! Quels items et quels coefficients sont concernés ? Pas d'information pour l'instant.

Pour rappel, les évaluations nationales ont une incidence bien plus vaste que la simple évaluation des élèves. Elles servent d'outil de propagande gouvernementale ; gageons que les résultats de l'an prochain seront meilleurs encore. Ensuite, ce sont des indicateurs qui servent à « piloter » notre administration : on peut ainsi définir les écoles dans lesquelles les RASED sinistrés interviendront prioritairement quitte à en découvrir d'autres ; à terme, elles pourront déterminer les moyens attribués en fonction des objectifs de progression réalisés dans des établissements mis en concurrence que l'on va appeler très bientôt *ECLAIR* et *Ecoles du socle*. Enfin, les résultats figurent de plus en plus dans les rapports d'inspection, individuels par nature, comme si l'enseignant était seul responsable des scores obtenus.

Les évaluations CM2 placées en fin d'année scolaire !

Luc Châtel l'a annoncé au SNUipp-FSU, les évaluations nationales seront placées en fin d'année. Ce sera donc un bilan de fin de cycle, non exploitable par les enseignants, qui pourrait ressembler fort à un examen d'entrée en sixième. A moins que cela ne constitue une base de classement des écoles…

Le SNUipp-FSU rappelle que les enseignants ont besoin d'évaluer les élèves pour les aider à progresser et non pour les classer ou les sélectionner. Il demande l'abandon de ce dispositif et de véritables formations et outils professionnels au service de la réussite de tous les élèves.

Livret Personnel de Compétences : La coupe est pleine, non à l'usine à cases !

Le LPC paru au BO du 08/07/2010 s'ajoute à la liste des outils imposés aux enseignants sans aucune concertation. Les équipes pédagogiques sont engagées depuis de nombreuses années en matière d'enseignement et d'évaluation de compétences ainsi que de suivi des élèves s'appuyant sur des livrets scolaires. Ce nouvel outil vient télescoper les livrets existants, ignorant le travail des enseignants. En outre, il pose de nombreux problèmes professionnels.

- **manque de cohérence entre les outils conçus par le ministère :** les items de ce LPC ne correspondent pas toujours à ceux des programmes scolaires ni aux évaluations nationales (items supplémentaires, absents, libellés différemment, fusionnés, classés dans des rubriques différentes...).
- **inadéquation des objectifs pédagogiques et confusion dans la définition du concept de « compétence » :** certaines compétences sont trop générales ou trop floues pour être enseignées ou évaluées, certains items ne relèvent pas des objectifs que les enseignants poursuivent au quotidien, ils ne préparent pas les élèves à donner du sens ni à être actifs dans les apprentissages.
- **surcharge de travail :** le nombre important d'items à évaluer pour chaque fin de cycle s'ajoute aux évaluations relatives aux programmes et aux protocoles d'évaluation nationales : le temps d'évaluation risque de prendre une ampleur disproportionnée par rapport au temps consacré aux apprentissages ; par ailleurs, remplir ces livrets en conseil de cycle représente un nombre d'heures de travail qui dépasse l'horaire de concertation dont disposent les équipes.
- **manque de lisibilité pour les familles :** Livret scolaire de l'école, LPC, évaluations nationales... Pour les familles, la multiplication des dispositifs d'évaluation n'aide pas à une bonne compréhension de l'école et des progrès de leur enfant.



Evaluation du RASED de Sainte Geneviève des Bois

L'IEN de la circonscription l'avait annoncé en début d'année : conformément à la circulaire des Corps d'Inspection (2009-064 du 19-5-2009), une évaluation du RASED en tant que système serait réalisée dans l'année scolaire malgré la réticence quasi unanime des personnels.

Il ne s'agissait pas d'une commande institutionnelle mais d'une démarche individuelle de l'Inspecteur.

Les objectifs déclarés étaient d'étudier comment la pédagogie spécialisée peut apporter au système, comment le système produit ou non des résultats. La démarche se voulait de co-évaluation (trouver des explications ensemble) pour « optimiser les interactions et le dispositif ».

Suite aux interrogations des personnels, l'IEN affirme qu'il ne s'agit pas de fermer des postes, mais de dégager des pistes pour mieux fonctionner, améliorer « l'efficience ». Une réponse sera apportée par l'Inspecteur sous forme de formation/ animation.

Déroulement

Après plusieurs reports, l'évaluation a été fixée aux 17 et 18 mars. Trois inspecteurs, IEN de circonscription, IEN missionné pour la maternelle et IEN missionné pour la politique de la ville, ont mené cette évaluation. Nous avons exprimé notre étonnement que des IEN-ASH, conformément à la circulaire sur les RASED, ne figurent pas dans cette démarche.

8 mars de 17 à 19h	Réunion préparatoire et présentation du protocole
17 et 18 mars	inspections individuelles, observations de séances, observation de réunions de synthèse
18 mars après-midi	séances de réponses aux questions formulées par les personnels
29 avril 17 à 19h	retour d'évaluation
28 juin	animation prévue

Quel bilan pour les personnels ?

Le bilan que nous en tirons, outre les inspections individuelles, est plutôt réservé. Nous constatons un écart réel entre les objectifs déclarés et les interventions lors de la réunion de retour.

Nous avons noté plusieurs « positionnements qui mettent en cause nos pratiques :

Il ne faut pas faire de prises en charge pour les non-francophones de maternelle sauf s'ils présentent d'autres difficultés.

Il y a une vraie remise en cause du travail de prévention tel que le dispositif de l'IUFM de Paris le présente en formation. Le temps consacré à l'observation et le regard croisé des rééducateurs et des enseignants chargés de l'aide pédagogique est considéré comme une perte de temps, une observation en classe serait aussi pertinente et prendrait moins de temps que les trois demie journées utilisées pour travailler avec tous les élèves sans compter un interdit sur le termes « rééducation » et « rééducateur ».

Dans les documents adressés aux familles, certains termes ne reprennent pas la terminologie officielle (rééducateur, psychologue…)

Tous les élèves suivis par le RASED doivent faire l'objet d'un PPRE.

Les parents ne doivent plus téléphoner directement au psychologue scolaire mais passer par le directeur de l'école.

Par ailleurs, les IEN insistent sur le caractère de « personnes-ressources », voire « expert », des personnels spécialisés auprès des collègues. Nous défendons l'idée de co-réflexion, la difficulté scolaire étant un processus d'une grande complexité et nous ne sommes pas des conseillers pédagogiques.

On perçoit bien la volonté de piloter le dispositif. Les 3 RASED de la circonscription étaient des entités qui réfléchissaient chacune ou ensemble et qui transmettaient à l'IEN le bilan d'activité, l'analyse de leurs pratiques et les pistes d'évolution. Quasiment aucun retour ne leur était fait. Ce qui se dessine est une analyse élaborée par l'IEN et des directives de travail selon ses options.

En effet, malgré l'annonce d'une démarche de co-évaluation, nous n'avons pas eu le sentiment d'avoir été associés à une réflexion sur l'analyse des difficultés du secteur et les moyens d'y remédier. Il s'agit d'un appauvrissement de nos métiers (enseignants spécialisés, psychologues scolaires) et d'une affirmation brutale de la hiérarchie.

Des personnels RASED de Sainte Geneviève des Bois dont Alain Goiny





ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS ET REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

du 13 au 20 octobre 2011

NOUVEAU !

Il y aura quatre votes et le vote se fera par internet



Délégués aux commissions administratives paritaires

(CAP Départementale, CAP Nationale)



En CAPD et en CAPN vos délégués du personnel interviennent sur tout ce qui concerne votre carrière :

- ✓ Mouvement, mutations interdépartementales, affectation à l'étranger ou en COM,
- ✓ Promotions, accès au corps des PE, accès à la hors-classe,
- ✓ Demandes de temps partiels, de disponibilités,
- ✓ Demande de congés de formation, de stages de formation,
- ✓ Démissions, discipline...

Les délégués du personnels du SNUipp-FSU vous écoutent, vous défendent, vous conseillent. Ils interviennent pour des règles plus justes, plus équitables, plus transparentes. Elles ou ils vous accompagnent dans vos démarches auprès de l'administration.

Représentants aux Comités techniques

(CT Académique, CT Ministériel)



Les comités techniques traitent de tout ce qui concerne l'organisation du service public d'éducation :

- ✓ gestion des moyens (carte scolaire, moyens attribués à la formation…),
- ✓ hygiène, sécurité, conditions de travail,
- ✓ les règles statutaires (recrutement, grille indiciaire…)
- ✓ formation, développement des compétences et qualification professionnelle…

Cette élection permet également de vous représenter dans de nombreuses instances (comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, conseil départemental de l'éducation, comité de réforme, conseil supérieur de l'éducation, conseil supérieur de la fonction publique…).

Le SNUipp-FSU sera présent sur les listes de la FSU avec les enseignants du second degré, les personnels administratifs, les personnels de santé, d'inspection, de direction d'établissement du second degré, d'assistants sociaux de l'éducation nationale…

ATTENTION AUX NOUVELLES MODALITES POUR POUVOIR VOTER !

Pour voter, il vous faudra **un identifiant et un mot de passe spécifiques qui vous seront transmis 8 jours avant le vote.** Ils sont indispensables pour pouvoir voter, ne les perdez pas !

Du jeudi 13 octobre au jeudi 20 octobre vous aurez à voter pour chaque élection :

- ✓ Vous êtes titulaire : CAPD, CAPN, CTM, CTA
- ✓ Vous êtes stagiaire : CTA, CTM
- ✓ Vous êtes non titulaire (AVS, EVS, intervenants en langues) : CTA, CTM et pour celles et ceux qui sont sous contrat d'assistant d'éducation CCP (commission consultative paritaire).



Le service public d'éducation, nos métiers, on les aime, ensemble on les défend !

